



Бр.-Нр. 02-919/4

14. 11. 2019 год./viti

СКОПЈЕ-ШКУП

Врз основа на член 27 став 2 точка 3 и член 21 став 1 точка 11 од Статутот на НУ Конзерваторскиот центар-Скопје, бр. 01-463/1 од 11.06.2015 година, бр. 02-124/3 од 15.02.2018 година, бр. 02-188/3 од 06.03.2018 година и бр.01-265/1 од 13.03.2019 година, а согласно Правилникот за задолжителните елементи на јавниот оглас за пополнување на работно место во јавниот сектор преку вработување и на Пријавата за вработување, како и формата, содржината и начинот на водење на регистарот на лица кои дале лажни податоци при вработување во јавен сектор (Сл.весник на РМ бр.34/15) и член 20 г од Законот за вработени во јавен сектор (Сл.весник на РМ бр.27/14, 199/14, 27/16 и 35/18) и членовите 77, 77-а, 77-б, 77-в, 77-г, 77-д, 77-ѓ, 77-е, 77-ж, 77-з и 77-с од Законот за културата („Службен весник на Република Македонија“ бр. 31/98, 49/03, 82/05, 24/07, 116/10, 47/11, 51/11, 136/12, 23/13, 187/13, 44/14, 61/15, 154/15, 39/16 и 11/18, Управниот одбор на предлог на директорот на седницата одржана на -----година донесе

ПРАВИЛНИК

за формата и содржината на јавниот оглас и на пријавата за вработување, како и начинот на бодување во зависност од категоријата и нивото на работно место за кое е објавен јавниот оглас

Член 1

Со овој Правилник се пропишуваат задолжителните елементи на јавниот оглас за пополнување на работно место во јавниот сектор, односно во НУ Конзерваторски центар-Скопје, (во натамошниот текст Конзерваторскиот центар) преку вработување и на пријавата за вработување, како и формата, содржината и начинот на водење на Регистарот на лица кои дале лажни податоци при вработување во јавниот сектор и начинот на бодување во зависност од категоријата и нивото на работното место за кое е објавен јавниот оглас.

Член 2

(1) За започнување на постапка за вработување директорот на Конзерваторскиот центар согласно со годишниот план за вработување на истата донесува одлука за објавување на јавен оглас.

(2) За пополнување на работно место во Конзерваторскиот центар преку вработување, Конзерваторскиот центар е должен да објави јавен оглас.

Член 3

(1) Јавниот оглас за пополнување на работни места во Конзерваторскиот центар особено содржи:

- грб и име на Република Македонија и лого и назив на Конзерваторскиот центар;
- основ за објавување на јавниот оглас;
- број на јавниот оглас;
- за секое различно работно место во огласот: реден број, шифра, назив и број на извршител;

- за секое различно работно место во огласот: општи услови (согласно закон и/или колективен договор); посебни услови (образование, работен стаж и други услови согласно актот за систематизација на Конзерваторскиот центар); и/или дополнителни услови, доколку има потреба (статус на лице со посебни потреби, статус на дете без родители и без родителска грижа кое до својата 18-годишна возраст имало ваков статус, или статус на корисник на државна стипендија);

- за секое различно работно место во огласот: распоред на работното време; почеток и завршеток на дневното и неделното работно време;

- за секое различно работно место во огласот: паричен нето износ на плата;

- напомена „Согласно годишниот план за вработување на Конзерваторскиот центар за _____ година, вработувања се предвидени _____ (се наведува припадноста на заедницата/ заедниците)“;

- рок за доставување на пријавата за вработување;

- на кој начин и каде треба да се поднесе пријавата и задолжителните докази за исполнување на условите за вработување (во хартиена форма или електронски со наведување на точна адреса);

- кратка информација за начинот за спроведување на постапката за селекција (да се наведат фазите на пример: проверка на пријавата и доказите, тестови, испити, интервју и/или други форми за проверка на кандидатите).

(2) На првиот јавен оглас за нови вработувања во тековната година во напомената од став (1) алинеја 8 на овој член се наведуваат заедниците за кои во зависност од бројот на работни места за кои се објавува огласот, согласно годишниот план за вработување за тековната година се предвидени нови вработувања.

(3) На секој следен јавен оглас во тековната година, заедниците за кои се објавува огласот се определуваат согласно годишниот план за вработување, кога од бројот на предвидени нови вработувања кој се добива како збир на сите претходно спроведени постапки за вработување и тековната постапка, се одзема од бројот на претходно спроведени постапки за вработување по припадност на заедницата.

Член 4

(1) Јавниот оглас за вработување се објавува на веб страницата на установата и во најмалку три дневни весника, од кои еден од весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(2) Во јавниот оглас се назначува категоријата, нивото и условите за пополнување на работното место.

(3) Рокот за пријавување на јавниот оглас не може да биде пократок од 15 дена од денот на неговото објавување во дневните весници.

Член 5

Пријавата за вработување на работно место во Конзерваторскиот центар особено содржи:

- податоци за кандидатот (име и презиме, матичен број на граѓанинот, датум и место на раѓање, адреса и место на живеење, електронска адреса на кандидатот, контакт телефон, припадност на заедницата), како и кратко мотивациско писмо;

- кратка биографија;

- изјава за исполнување на општите услови за работното место со наведување ДА/НЕ за секој услов одделно;

- изјава за исполнување на посебните услови на работното место со наведување ДА/НЕ за секој услов одделно;

- изјава за исполнување на дополнителниот услов од огласот, со наведување ДА/НЕ за секој услов, доколку се бара.

Член 6

(1) Регистарот на лица кои дале лажни податоци на јавните огласи за вработување во јавниот сектор, се води во електронска форма и содржи име и презиме, матичен број на граѓанинот, датум и место на раѓање, адреса и место на живеење на кандидатот кој дал лажни податоци за вработување во јавниот сектор.

Член 7

(1) Лицата кои дале лажни податоци при вработување во Конзерваторскиот центар се запишуваат во Регистарот врз основа на известување од комисијата која ја спроведува постапката на селекција, а која утврдила дека кандидатот приложил лажни докази во постапка утврдена со закон.

(2) Кон известувањето од ставот (1) на овој член, се доставува и одговорот за веродостојноста на доказите, добиен од институцијата која го издава или била надлежна да го издаде доказот чија неверодостојност е утврдена.

Член 8

(1) За спроведување на постапката за вработување, директорот формира Комисија за постапка за вработување.

(2) Комисијата за постапка за вработување е составена од тројца раководни вработени и тоа: претседател и два члена, како и нивните заменици.

(3) По исклучок од став 2 на овој член доколку нема раководни вработени лица членовите на комисијата за постапка за вработување се определуваат од Министерството за култура.

Член 9

(1) Кандидатите за вработување се пријавуваат на јавниот оглас преку пополнување на пријава и приложување на докази за исполнување на условите на работното место.

Член 10

(1) Постапката за селекција за вработување се состои од административна селекција за проверка на веродостојноста на доставените податоци и доказите доставени на јавниот оглас и интервју.

Член 11

(1) Комисијата за селекција проверува дали кандидатите ги доставиле задолжителните докази за исполнување на условите од огласот, доколку со посебен закон не е поинаку уредено.

(2) Доколку при проверката се утврди дека недостасува некој од доказите, Конзерваторскиот центар е должен да побара од кандидатот во рок од три дена да ги комплетира доказите, доколку со посебен закон не е поинаку уредено.

(3) По комплетирањето на доказите, комисијата за селекција врши проверка на веродостојноста на доказите.

(4) Доколку комисијата се сомнева во веродостојноста на било кој од доказите, истата е должна да достави барање за дополнителни проверки кај органот, односно институцијата која го издала доказот, кој е должен во рок од 10 дена да и одговори.

(5) Доколку при проверката се утврди дека доказот е лажен, Комисијата ја отфрла пријавата и го известува Министерството за информатичко општество и

администрација, кое води Регистар на лица кои дале лажни податоци при вработување во јавен сектор.

(6) Кандидатот кој доставил лажни докази за исполнување на условите не може да се вработи во јавниот сектор во период од десет години од денот на известувањето од претходниот став на овој член.

(7) Кандидатите кои успешно ја поминале постапката на веродостојност на докази имаат право да продолжат на интервју.

(8) На интервјуто преку прашања се проверуваат компетенциите потребни за категоријата и нивото на која припаѓа работното место.

Член 12

(1) Во постапката за селекција кандидатот давател на услуги може да добие максимално 100 бодови (Прилог 1).

(2) Во фазата на проверка на веродостојноста на доставените податоци и доказите се бодуваат: образованието и работното искуство и кандидатот може да добие вкупно 50 бодови, од кои 0 до 30 бодови за формално образование, 0 до 5 бодови за неформално образование, 0 до 15 бодови за работното искуство.

(3) Во фазата на интервју се бодуваат: општи прашања, прашања од општи работни компетенции и прашања од посебни работни компетенции. Во фазата на интервју кандидатот може да добие вкупно 50 бодови, од кои 0 до 15 бодови за општи прашања, 0 до 15 бодови за прашања од општи работни компетенции и 0 до 20 бодови за прашања од посебни работни компетенции.

Член 13

(1) По спроведената постапка на селекција утврдена во посебните закони за секое различно работно место од јавниот оглас се прави ранг-листа на кандидати кои успешно ги поминале сите фази на селекција.

(2) Од ранг-листите од ставот (1) на овој член се избираат онолку најдобро рангирани кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на Конзерваторскиот центар се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат за таквите работни места.

(3) Во случај кога на ранг-листите од ставот (1) на овој член нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на Конзерваторскиот центар се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, јавниот оглас се повторува само за оние работни места и за оној број на извршители, колку што недостасуваат.

(4) Доколку и при второто повторување на јавниот оглас, на ранг-листите нема доволно кандидати со припадност на заедница за која согласно годишниот план на Конзерваторскиот центар се предвидени нови вработувања, колку што извршители се бараат, се изготвува единствена ранг-листа на која се рангираат кандидатите од сите претходно објавени огласи за тоа работно место и се избираат најдобро рангираните кандидати од таа листа, без оглед на нивната припадност на заедница.

(5) Доколку на ранг-листите од ставот (4) на овој член нема доволно кандидати, јавниот оглас во тековната година може да се повторува се додека работните места не се пополнат, при што во понатамошните повторувања се избираат најдобро рангираните кандидати без оглед на нивната припадност на заедница.

(6) Доколку на ранг-листата од која треба да се изврши изборот, најдобро рангирани се двајца или повеќе кандидати со ист број на бодови, се избира кандидатот кој има добиено најмногу бодови во фазата на административната селекција.

(7) Во рок од три дена Комисијата подготвува и до директорот на установата доставува предлог кандидат.

Член 14

(1) Директорот на установата во рок од пет дена од денот на добивањето на предлогот, е должен да донесе одлука за избор.

(2) Одлуката за избор се доставува до кандидатите и се објавува на веб страницата и на огласната табла на установата.

(3) Против одлуката од ставот (1) на овој член незадоволниот кандидат има право во рок од осум дена да поднесе жалба до Управниот одбор на установата.

Член 15

(1) Во рок од пет дена од конечноста на одлуката за избор, директорот на установата, носи решение за вработување и со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

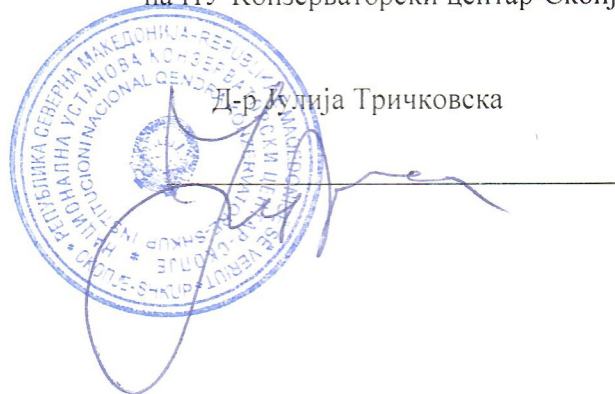
(2) На избраниот кандидат му се врачува решението, односно договорот, му се обезбедува пристап до актите за внатрешна организација и систематизација на установата и други релевантни акти, за што тој потпишува потврда за прием која се чува во неговото досие.

Член 16

(1) Овој Правилник влегува во сила со денот на донесувањето.

Претседател на Управниот одбор
на НУ Конзерваторски центар-Скопје

Д-р Јулија Тричковска



Изработил,
Даниела Конева
Секретар-правник

ПРИЛОГ 1

НАЧИН НА БОДУВАЊЕ ВО ПОСТАПКАТА ЗА СЕЛЕКЦИЈА
ЗА ДАВАТЕЛИ НА УСЛУГИ

Фаза 1 –Селекција		
1.	Формално образование	0-30
2.	Неформално образование	0-5
3.	Работно искуство	0-15
Максимално бодови		50
Фаза 2 – Интервју		
1.	Општи прашања	0-15
2.	Прашања за општите компетенции	0-15
3.	Прашања за посебните компетенции	0-20
Максимално бодови		50
Вкупно максимално бодови во сите фази на селекцијата		100